

SYNTHÈSE DE L'AUDIT D'ÉQUITÉ

Makesense × Inclusivité-es × Ghatt'up – Janvier 2025

LE CONTEXTE

Inclusivité-es et Ghatt'up ont mené auprès des équipes de Makesense un audit d'équité et d'inclusivité des espaces professionnels, afin d'établir un état des lieux partagé et de poser les bases d'un plan de transformation. **57 réponses complètes** ont été recueillies (sur 77 salarié-es, dont **4 salariés de Seinseinvest Consulting**), avec un très bon accueil : **79 %** accueillent le projet favorablement et **51 %** se disent enthousiastes à l'idée de contribuer.

CE QUI FONCTIONNE DÉJÀ

Un climat de confiance. Personne ne déclare se sentir en insécurité ou mal à l'aise au travail. La participation et la représentativité des équipes dans les réponses sont fortes, et le projet est attendu : 29 personnes ont laissé leurs coordonnées pour s'impliquer.

CONSTATS ET PROCHAINES ETAPES

L'audit appelle un **effort stratégique et collectif**, structuré autour de trois leviers :

(1) Diversification – L'équipe est à 80 % féminine (vs 51,6 %), 75 % ont moins de 35 ans (vs 20 %), 19,3 % sont parents (vs 35 %) et 3,51 % aidant-es (vs 16 %). Ce cumul installe un public sur-représenté : femme, jeune, diplômé-e, sans enfant. 98 % des salariés pensent que l'organisation pourrait améliorer la diversité de ces recrutements. Des efforts sont faits dans ce sens, en visibilisant dans les offres de recrutement l'ouverture à toute personne quel que soit son parcours, son identité et sa situation. L'audit a également donné lieu à la formation des personnes impliquées dans le recrutement à la reconnaissance des biais inconscients et à la mise en place des bonnes pratiques en termes d'outils et processus (recours systématique aux scorecards pour objectiver les recrutements, croisement des regards sur les candidatures,)

(2) Réflexes face aux discriminations et acculturation – L'audit a permis d'identifier qu'une partie des équipes ne se sent pas suffisamment outillées pour recruter des personnes en situation de handicap. Sur ce point, des chantiers sont en cours pour former l'équipe des Ressources Humaines sur l'inclusivité et la diversité dans les recrutements, ainsi que dans le parcours salarial (budget alloué à l'aménagement des bureaux, formations prévues sur la reconnaissance des signaux faibles de handicap ou troubles spécifiques). Tous les salarié-es

seront également outillés avec des ressources disponibles pour organiser des formations et des événements plus inclusifs. Une réflexion sur l'accompagnement vers une RQTH est également en cours.

Des séances formations obligatoires, ont été mis en place pour tous les salariés pour lutter contre toutes les formes de discriminations et un groupe de travail sur la mixité et la diversité propose en continu des ateliers et des temps de réflexion pour sensibiliser aux discrimination.

(3) Chantiers structurels progressifs – L'audit a donné lieu à un ensemble de recommandations applicables à court terme (règlement intérieur, confidentialité, circuits de signalement) qui ont été mis en place. Sur le plus long terme, des chantiers de fond d'amélioration continue des processus RH et de la représentativité sont à l'étude.